

сторонников, т.к. это все-таки противоправное действие, при этом ценится хорошее положение родственников, знакомства. Самую низкую позицию занимает научно-исследовательская работа в учебных заведениях, даже у студентов вузов, хотя для нанимателя такой показатель должен иметь первостепенное значение. Во многих странах организации, фирмы стремятся заполучить себе инициативных, новаторски мыслящих, отличившихся в научной деятельности выпускников. Эта категория, как правило, проходила стажировки в других странах, дисциплинирована, трудолюбива, перспективна и т.д.

Таким образом, у многих студентов выпускных курсов еще нет четко обозначенной позиции в отношении своей профессии и дальнейших перспектив, однако имеется нацеленность на трудоустройство и построение карьеры.

Литература

1. Сайт Министерство труда, занятости и социальной защиты населения Республики Беларусь[Электронный ресурс]. –2011. – Режим доступа // www.mintrud.gov.by – Дата доступа: 16.07.2011.

Миловидова Т.Н.,
г. Челябинск

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СФЕРЕ МАЛОГО БИЗНЕСА

Роль малого бизнеса, связывают с тем, что оно является неотъемлемой частью рыночного хозяйства, источником прогрессивных экономических изменений, создает новые рабочие места, включая в процесс общественного производства дополнительный труд. А также является дополнительным каналом поступления на товарный рынок как стандартной, так и нестандартной продукции. Поэтому эффективное функционирование любого

предприятия, в том числе и малого, невозможно без эффективного использования персонала. Любой труд требует определенной организации, обеспечения необходимых условий функционирования. В малом бизнесе вопросы управления персоналом играют не меньшую, а часто и большую роль, чем на крупном предприятии. Высокая конкуренция на рынке и меньший запас устойчивости формируют у малого бизнеса проблемы, в основном те же, что и крупного бизнеса, но проявляющиеся гораздо острее.

Интересен тот факт, что в иностранных компаниях управление персоналом осуществляется с упором на технологические методы, а в российских компаниях – в основном, на мнения и опыт управленцев. Другими словами они определяют приоритеты в кадровой политике фирмы. Самым главным является поиск оптимального баланса, когда грамотная социальная программа поддерживает работников, удовлетворяет их и мотивирует и система подчинения и наказания, которая ставит рамки и сроки для выполнения целей фирмы.

Данные факторы формируют общие особенности управления персоналом, присущие большинству организаций малого бизнеса. У начинающих коммерческую деятельность малых предприятий структура источников финансирования в основном смещена в сторону собственных средств и внешних ресурсов, получаемых в виде «партнерского» кредита у друзей и знакомых. Лишь немногие предприятия могут получить финансовую поддержку от органов власти или программ развития предпринимательства, а также обеспечить финансирование стартовых проектов кредитными учреждениями. Таким образом, ограниченный доступ к факторам производства, в первую очередь, к финансовым ресурсам снижает конкурентоспособность малого предприятия на рынке труда. Следует признать, что нехватка работников высокой квалификации является достаточно распространенной проблемой для большинства субъектов малого предпринимательства. Недостаток средств обостряет проблему их использования – развитие предпринимательской деятельности, требующей

обеспечение финансовыми ресурсами; высокие производственные издержки в определенной степени определяют малые затраты и «остаточный принцип» в финансировании кадрового направления деятельности предприятия.

Следующим аспектом, определяющим особенности деятельности малого предприятия, является совмещение в одном лице роли собственника и руководителя предприятия. Данная ситуация в российском бизнесе встречается достаточно часто. Риск утраты собственности заставляет предпринимателя принимать активное участие в бизнесе в качестве руководителя организации. Определенный отпечаток отношение собственности накладывает на выборе руководителем предприятия способа делового общения с подчиненными, т.е. стиля управления предприятием и его персоналом и тут немаловажным фактором выступает уровень профессиональных знаний и личностные качества руководителя. Положение хозяина делает руководителя лицом, самостоятельно принимающим решения по вопросам деятельности фирмы и управлению персоналом, поэтому на условия деятельности организации сильное влияние оказывает уровень экономических и управленческих знаний конкретного человека, а также его личные человеческие качества. Недостаточный уровень управленческого образования приводит к тому, что руководитель часто неспособен грамотно делегировать полномочия своим подчиненным, кроме того, у него существуют трудности при постановке целей деятельности для работника, а также при оценке результатов этой деятельности. Самостоятельность и неподконтрольность руководителя провоцируют ошибочные явления, в том числе, и в вопросах, связанных с управлением персоналом.

Наряду с общими особенностями управления персоналом малого предприятия существуют различия на предприятиях разных сфер деятельности. Данные особенности касаются, в первую очередь, таких аспектов кадровой деятельности, как отбор новых сотрудников, организация и мотивация их труда, дополнительное обучение, психологическая поддержка.

Рассматривая производственные организации, где наблюдается сложная структура персонала: в них существуют не только администрация и специалисты, но и производственные рабочие. Поэтому этим организациям необходимо использовать разнообразные методы стимулирования и вознаграждения за труд. В основном – материальное стимулирование носит уравнительный характер. Это связано, прежде всего, с невысокой доходностью малого бизнеса в целом и зависимостью от общего дохода организации. Другие же методы стимулирования, такие как карьерный рост, обучение за счет фирмы, участие в доходах или собственности, практически отсутствуют. Малые организации также имеют определенные особенности управления персоналом. Это связано, прежде всего, в области обучения персонала. Обучение, как правило, проводят внутри организации и ориентируют своих сотрудников на самообразование и самостоятельное приобретение опыта работы.

На фоне всего вышесказанного остается важная проблема всей сферы малого бизнеса - социальная незащищенность. Прослеживается слабая формализованность социально-трудовых отношений: часто предпочтение отдается устным трудовым договорам, редко гарантируется охрана труда, работник может остаться без оплаты больничных, учебных и ежегодных отпусков. Практически на всех малых предприятиях коллективные договора, профсоюзы, которые смогли бы оказать давление на администрацию в защиту интересов работников, отсутствуют. Единственный документ, который регулирует отношения работодателя с работниками - Трудовой кодекс РФ.

Таким образом, анализ практики управления персоналом в малом бизнесе на основе, как теоретического материала, так и результатов ряда социально-экономических исследований, проведенных в области управления персоналом в организациях, позволяет сделать следующий вывод. Управление персоналом в данной сфере представляет собой малосистемный, неформализованный социальный процесс. Система управления персоналом в

классическом виде для малых предприятий в настоящее время в полном ее объеме не применима.

Литература

1. Тейлор Д.В. тени Wal-Mart: Учебник по конкурентной борьбе независимого розничного предприятия с сетевым гигантом / Д. Тейлор, Д. Смоллинг Арчер. М.: Изд-во Жигульского, 2002.
2. Шкардун В., Ахтиямов Т., Ушанов А. Исследование притязаний собственников как основа формулирования стратегических целей компании. Менеджмент сегодня. №3. 2004.
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / Учебник. 3-е изд., доп. и перераб. 2005.
4. Трифонов Е.В. Развитие малого и среднего бизнеса – основа демократизации собственности // Российское предпринимательство. — 2012. — № 1 (199). — с. 46-52.
5. Корицкий А.В., Алетдинова А.А. Большие задачи малого бизнеса// Российское предпринимательство. — 2011. — № 10 Вып. 2 (194). — с. 4-10.

Новгородцева А.Н.,
г. Екатеринбург

РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО ТУРИЗМА В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Современное состояние туристической сферы в Российской Федерации характеризуется становлением туристской индустрии. Большинство регионов находятся на стадии туристического потенциала, а не туристической зоны, в группе-риска. Рассмотрим более подробно результаты исследования, посвященного изучению внутреннего туризма в России на примере 7 регионов (Урал - Екатеринбург, Пермь, Тюмень, Челябинск и Юг -